

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1. Pengertian produktivitas.

Istilah produktivitas mempunyai arti yang berbeda-beda untuk setiap orang yang berbeda, dan penggunaannya disesuaikan dengan kebutuhan pemakainya. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu pembandingan antara hasil keluaran dan masukan (Sutrisno, 2009). Sedangkan menurut pendapat Ardana (2012) menyebutkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap mental dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial pancasila (hubungan kerja yang sangat manusiawi), teknologi, sarana produksi, manajemen, dan kesempatan berprestasi.

Produktivitas adalah sikap mental dan cara pandang manusia untuk membuat hari esok lebih baik dari sekarang dan membuat hari ini lebih baik dari kemarin. Dalam arti yang sederhana dan teknis, pengertian kedua tentang produktivitas adalah ratio antara keluaran dan masukan yang terpakai (Gaspersz, Vincent, 1998,). bentuk persamaan adalah sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Keluaran}}{\text{Masukan}}$$

Menurutnya bahwa aktivitas, sikap atau cara pandang tidak produktif itu dikategorikan dalam empat hal, yaitu: (1) Menganggap bahwa tanpa bekerja (kerja keras) kita dapat memperoleh

sesuatu yang berharga, (2) ketakutan mengambil keputusan karena ada unsur resiko, (3) merasa puas karenanya dianggap sudah *good enough* meskipun belum mencapai *excellent*, (4) memperpanjang tindakan konsumtif sapai esok dan bukan berhenti sekarang.,sehingga disimpulkan orang/kelompok atau organisasi perusahaan akan dapat mencapai keinginannya atau tujuannya apabila terlebih dahulu ada upaya dan pengorbanan. Dalam hal ini yaitu adanya rasio masukan dan keluaran.

Sinungan (2003) memberi pengertian produktivitas dalam tiga kelompok rumusan, pertama, yaitu rumusan tradisional dimana produktivitas adalah rasio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan (input). Kedua, produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu berusaha dan punya pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik. Ketiga produktivitas merupakan interaksi yang terjadi secara serasi dari tiga faktor esensial, yaikni investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta R%D dan manajemen tenaga kerja. sedangkankan Hani Handoko (1984) mengatakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produksi.

2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas

Produktivitas menyangkut hubungan antara keluaran (output) dengan masukan (input yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut). Produktivitas adalah rasio dari beberapa output dengan beberapa input (Bain. Dafid, 1992). Produktivitas bukanlan merupakan ukuran dari produksi atau output yang dihasilkan, melainkan ukuran tentang tingkat penggunaan sumber-sumber untuk mencapai suatu misi atau prestasi.

Menurut Bain, Dafid (1992) produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh (1) pendidikan/latihan, (2) perbaikan cara kerja, (3) upah /gaji sesuai bobot dan prestasi kerja, (4) perbaikan lingkungan dan kondisi kerja, (5) motivasi. Namun Muchdarsyah Sinungan (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas tenaga kerja adalah: (1) kuantitas, (2) tingkat keahlian, (3) latar belakang budaya dan pendidikan, (4) kemampuan dan sikap, (5) minat, (6) struktur pekerjaan yang dikaitkan dengan keahlian, umur, jenis kelamin dan angkatan kerja.

Sedangkan John Suprihanto (2002) mengatakan bahwa peningkatan produktivitas dipengaruhi oleh: (1) pendidikan dan latihan ketrampilan, (2) gizi atau nutrisi dan kesehatan, (3) bakat dan bawaan, (4) motivasi dan kemampuan, (5) kesempatan kerja, (6) kesempatan manajemen, (7) kebijaksanaan pemerintah.

2.3. Penelitian yang mendahului

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas tersebut maka beberapa penelitian terdahulu dapat diuraikan sebagai berikut:

2.3.1. Kemampuan fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan fisik seseorang baik yang tampak maupun belum tampak karena belum dikembangkan. Sedangkan definisi Ability menurut Sinan Olkun (2003) adalah sebagai berikut : Ability adalah kemampuan yang berkaitan dengan kebiasaan. *Ability* berasal dari pengetahuan ketrampilan dan bakat, Robbins (1991) mengemukakan kemampuan (*ability*) sebagai kemampuan individu untuk melakukan bermacam-macam tugas pekerjaannya, sehingga individu akan mempergunakan seluruh kemampuannya atau seperangkat keahlian dan fisiknya.

Kemampuan yang dimiliki manusia menurut Robbins (1991) dapat dikelompokkan dalam tiga kemampuan yaitu: (1) Kemampuan intelektual (*intellectual Abilities*): kecerdasan dan pemahaman angka, kemampuan percakapan, kecepatan mempersepsi, logika (2) kemampuan fisik (*physical abilities*): stamina yang fit, ketahanan tubuh, (3) kemampuan kerja (*the abilities-job fit*): jenis pekerjaan. Sedangkan Maizan Alias *et al* (2002) mengemukakan ability/kemampuan manusia selain berasal dari pengetahuan, ketrampilan dan bakat untuk bekerja sebaik-baiknya yang didukung dengan disiplin yang tinggi, memperhatikan kesehatan dan keselamatan serta pengalaman kerja. Dengan demikian kualitas pekerja benar-benar merupakan kemampuan manusia seutuhnya, mental maupun fisik. Selanjutnya akan diuraikan pengertian masing-masing subvariabel dan *ability*:

2.3.2. Job Motivation.

Motivation merupakan suatu dorongan yang diinginkan seseorang untuk melakukan tindakan guna memenuhi kebutuhannya. Pengertian Motivasi menurut Sondang P.Siagian (2009) mengemukakan motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Berbeda menurut pendapat Harter, S. (1981) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai

kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Pada hakekatnya motivasi sangat diperlukan dalam lingkungan perusahaan yaitu ketenangan kerja, iklim kerja yang sehat, sikap keterbukaan, sehingga menciptakan dorongan aktivitas yang lebih produktif.

Miftah Toha (1983) mengemukakan perilaku seseorang itu hakekatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan tersebut istilah lain adalah motivasi, sehingga dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu keinginan untuk mencapai tujuan.

Richard M. Steers (1986) mengatakan motivasi merupakan kekuatan kecenderungan seseorang individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan sebagaimana kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Goldberg dan Cornell (1998) dikaitkan dengan kepribadian bahwa sifat kesadaran atau rasa tanggung jawab yang mendalam dapat mewakili pengertian motivasi. Kesadaran dan rasa tanggung jawab yang mendalam tersebut dapat diartikan sebagai bekerja keras, dapat dipercaya, terorganisir, ambisius, energik dan bertahan. Sedangkan Jon Hong dan Sung Yang (1995) mengatakan bahwa motivasi adalah upaya yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi melibatkan keuletan dan ketekunan dengan pengertian usaha yang lebih keras untuk mencapai sesuatu. Gail Kinman, Russell Kinman, 2001 menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu sistem yang dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja.

Kirstin Hallmann, Gesine Harms, (2012) menemukan bahwa ekspresi nilai-nilai dan pertumbuhan pribadi merupakan faktor terkuat yang mempengaruhi motivasi Faktor "cinta olahraga" tidak berpengaruh besar pada motivasi relawan di acara handball. Sedangkan Tabassi et al (2012) menemukan ada hubungan pelatihan dan motivasi praktek dengan peningkatan kerja sama tim dan efisiensi tugas dalam perusahaan

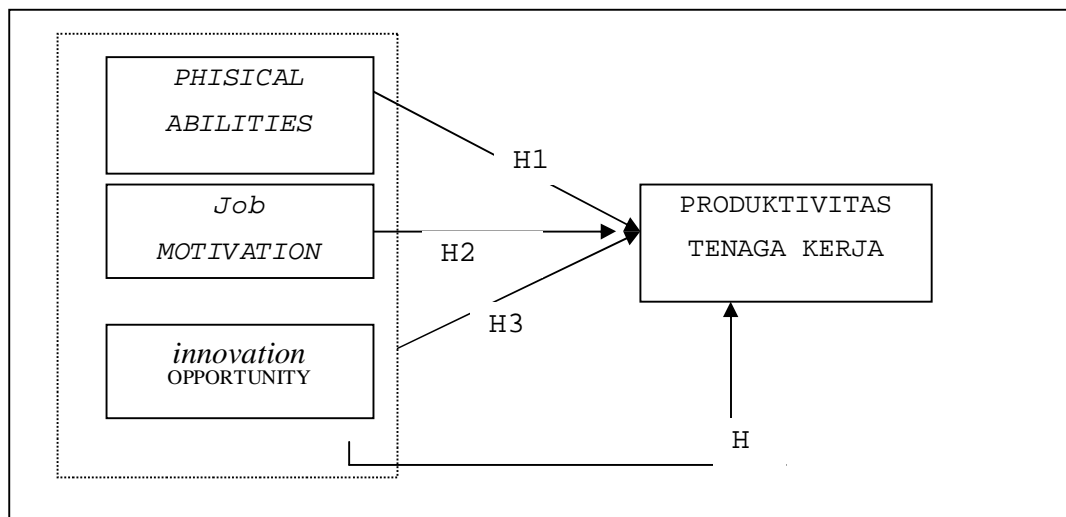
2.3.3. Innovation Opportunity

Opportunity maksudnya adalah kesempatan seseorang untuk dapat mengembangkan seseorang untuk dapat mengembangkan diri dalam pekerjaannya, mempunyai kesempatan untuk berprestasi sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Suatu karir adalah semua pekerjaan/jabatan yang dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Karir menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan/kepangkatan yang dapat dicapai selama kerjanya dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, *opportunity* berhubungan dengan pendidikan, skala gaji, penempatan yang sesuai dari seorang tenaga kerja.

Sedangkan subvariabel dari *opportunity* adalah: *Innovation Development*, Pengembangan untuk mencapai produk baru yang sesuai dengan kesempatan yang tersedia dan kemampuan yang dimiliki tenaga kerja.

2.4. Kerangka Berfikir Manajerial

Gambar 1
Model Empirik



Kemampuan fisik (*Phisical Abilities*) yang dimiliki oleh tenaga kerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas, sebab dengan kemampuan yang dimiliki, tenaga kerja dapat melakukan bermacam-macam kegiatan / tugas dalam pekerjaannya dengan baik (Robbin, 1991). Kemampuan tersebut berupa 1) kemampuan berpikir dalam menghadapi pesaing 2) Kemampuan fisik (stamina dan ketahanan/ ketangguhan), 3) kemampuan kerja (kemampuan dan kecepatan menyesuaikan terhadap kemampuan yang dimiliki dengan jenis pekerjaan yang tengah dihadapi). Dengan kemampuan tenaga kerja tersebut akan lebih meningkatkan produktivitas

Tenaga kerja pande besi sudah saatnya memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam rangka meningkatkan produktivitasnya, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang/tenaga kerja dan juga organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya, sehingga perlu mendapatkan perhatian yang serius, kemudian berusaha meningkatkan motivasi tersebut dengan

selalu memenuhi apa yang menjadi faktor-faktor penentu motivasi, misalnya mengenai tingkat upah yang diberikan, jaminan sosial, *safety & security*, kebutuhan sosial, penghargaan dan menciptakan lingkungan/iklim kerja. Penerapan faktor-faktor penentu motivasi tersebut mendasarkan diri pada asumsi bahwa tenaga kerja akan terdorong untuk bekerja lebih giat dan lebih berprestasi sehingga dampaknya akan meningkatkan produktivitas.

Innovation Opportunity merupakan kesempatan mengembangkan produk baru juga merupakan faktor yang akan dapat meningkatkan produktivitas kerja, karena tenaga kerja merasa diperhatikan dengan profesional yang dimiliki, sehingga tenaga kerja akan termotivasi untuk berkerja lebih giat dan lebih bersemangat untuk menciptakan produk baru.

2.5. Hipotesis

1. *Phisical abilities* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.
2. *Job Motivation* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja
3. *Innovation Opportunity* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja
4. Secara bersama-sama *phisical abilities*, *job motivation* dan *innovation opportunity* mempunyai pengaruh yang berarti terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.